

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ- TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Nároky zaměstnanců při skončení pracovního poměru v ČR
Employee Entitlements on Termination of an Employment Relationship

Student: Kateřina Ondráčková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Godický Pavel

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Ondráčková**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208R011 Ekonomika a právo v podnikání**
Téma: **Nároky zaměstnanců při skončení pracovního poměru**
Employee Entitlements on Termination of an Employment Relationship

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Pracovní poměr, jeho skončení a časový vývoj
 3. Jednotlivé druhy nároků a jejich časový vývoj
 4. Rozdíly v právní úpravě nároků
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

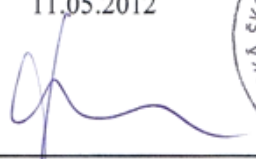
Seznam doporučené odborné literatury:

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr: vznik, změny, skončení*. Brno: COMPUTER PRESS, 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.
VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 25.11.2011
Datum odevzdání: 11.05.2012



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry





prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 11. května 2012

.....

Kateřina Ondráčková

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Pavlu Godickému za jeho odborné rady a připomínky při konzultacích. Také děkuji JUDr. Marii Přikrylové za její čas, ochotu a cenné rady, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

| | |
|---|---------------|
| 1. ÚVOD..... | - 5 - |
| 2. PRACOVNÍ POMĚR, JEHO SKONČENÍ A ČASOVÝ VÝVOJ | - 7 - |
| 2.1. PRACOVNÍ POMĚR..... | - 7 - |
| 2.2. ZPŮSOBY VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU | - 8 - |
| 2.2.1. Pracovní smlouva..... | - 8 - |
| 2.2.2. Jmenování do vedoucího pracovního místa | - 10 - |
| 2.3. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU | - 10 - |
| 2.3.1. Rozvázání pracovního poměru..... | - 11 - |
| 2.3.1.1. Dohoda..... | - 12 - |
| 2.3.1.2. Výpověď..... | - 12 - |
| 2.3.1.2.1. Výpověď daná zaměstnavatelem..... | - 13 - |
| 2.3.1.2.2. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem | - 15 - |
| 2.3.1.2.3. Výpověď daná zaměstnancem..... | - 15 - |
| 2.3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru | - 16 - |
| 2.3.1.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem | - 16 - |
| 2.3.1.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem | - 17 - |
| 2.3.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době | - 17 - |
| 2.3.2. Konec pracovního poměru | - 18 - |
| 2.3.2.1. Uplynutí sjednané doby | - 18 - |
| 2.3.2.2. Smrt zaměstnance | - 18 - |
| 2.3.2.3. Smrt zaměstnavatele | - 18 - |
| 2.4. ČASOVÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZPŮSOBŮ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU..... | - 19 - |
| 2.4.1. Dohoda..... | - 19 - |
| 2.4.2. Výpověď..... | - 20 - |
| 2.4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru..... | - 22 - |
| 2.4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době | - 24 - |
| 2.4.5. Konec pracovního poměru | - 24 - |
| 3. JEDNOTLIVÉ DRUHY NÁROKŮ A JEJICH ČASOVÝ VÝVOJ | - 25 - |
| 3.1. Odstupné | - 25 - |
| 3.1.1. Časový vývoj..... | - 27 - |
| 3.2. Potvrzení o zaměstnání..... | - 28 - |
| 3.2.1. Časový vývoj..... | - 29 - |

| | | |
|-----------|--|---------------|
| 3.3. | PRACOVNÍ POSUDEK | - 29 - |
| 3.3.1. | <i>Časový vývoj</i> | - 31 - |
| 3.4. | NÁROKY PŘI SMRTI ZAMĚSTNANCE..... | - 31 - |
| 3.4.1. | <i>Časový vývoj</i> | - 34 - |
| 3.5. | NÁROKY Z NEPLATNĚ SKONČENÉHO PRACOVNÍHO POMĚRU | - 34 - |
| 3.5.1. | <i>Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem</i> | - 35 - |
| 3.5.2. | <i>Časový vývoj</i> | - 36 - |
| 3.6. | NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO V PRÁCI PŘI HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ..... | - 36 - |
| 3.6.1. | <i>Časový vývoj</i> | - 37 - |
| 3.7. | NÁROK NA VÝPLATU MZDY | - 37 - |
| 3.7.1. | <i>Časový vývoj</i> | - 38 - |
| 4. | ROZDÍLY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ NÁROKŮ | - 39 - |
| 4.1. | ODSTUPNÉ | - 39 - |
| 4.2. | POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ..... | - 42 - |
| 4.3. | PRACOVNÍ POSUDEK | - 44 - |
| 4.4. | NÁROKY PŘI SMRTI ZAMĚSTNANCE..... | - 44 - |
| 4.5. | NÁROKY Z NEPLATNĚ SKONČENÉHO PRACOVNÍHO POMĚRU | - 46 - |
| 4.6. | NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO PŘI HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ | - 47 - |
| 4.7. | NÁROK NA VÝPLATU MZDY | - 47 - |
| 4.8. | SHRNUTÍ | - 48 - |
| 5. | ZÁVĚR..... | - 50 - |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | - 52 - |

1. Úvod

Důvodem k výběru daného tématu bakalářské práce z oblasti pracovního práva pro mne byla skutečnost, že se jedná o zajímavé téma, se kterým se mohu setkat ve svém budoucím profesním životě. Informace o nárocích, které zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru, mohu použít v budoucnu, ať již budu vystupovat v roli zaměstnance nebo v roli zaměstnavatele. S ukončením pracovního poměru se totiž dříve či později setká každý. Je tedy důležité znát nároky z platně i neplatně skončeného pracovního poměru, které zaměstnancům při ukončení pracovního poměru náleží.

Cílem této bakalářské práce je seznámení se nejen s historickým vývojem právní úpravy nároků zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru od vzniku České republiky, tedy od data 1. 1. 1993 až po aktuální právní úpravu platnou k 31. 3. 2012, ale i s důvody, které vedly ke změnám těchto nároků v daném období v zákoníku práce.

Ve své práci provedu porovnání novel zákoníku práce, s cílem nalézt změny v právní úpravě tématu práce ve sledovaném období. Dále budu zjišťovat, jaké důvody byly příčinou změn, které v právní úpravě ve vymezeném období nastaly.

Práce je rozdělena do tří částí. První část je zaměřena na právní podmínky vzniku pracovního poměru, na způsoby skončení pracovního poměru. Současně se v první části zabývám stručně historickým vývojem právní úpravy způsobu skončení pracovního poměru v období od 1. 1. 1993, kdy vznikla Česká republika, do data 31. 3. 2012. Ve druhé části práce jsou popsány jednotlivé druhy nároků, na které má zaměstnanec právo při skončení pracovního poměru dle zákoníku práce. Jsou zde také ve stručnosti popsány změny v této právní úpravě, a to opět za období od 1. 1. 1993 do data 31. 3. 2012. V poslední části práce jsou podrobně popsány změny, které v právní úpravě nároků za daný časový úsek nastaly, a důvody, které k těmto změnám vedly.

Problematiku vzniku a skončení pracovního poměru a problematiku nároků zaměstnanců při skončení pracovního poměru zpracovávám podle platné právní úpravy k 31. 3. 2012. Problematiku časového vývoje právních úprav nároků zaměstnanců při skončení pracovního poměru zpracovávám podle jednotlivých novel zákoníku práce

Předpokládám, že největší změny v právní úpravě nároků nastaly v roce 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., kterým byl zrušen zákoník práce č. 65/1965, a také v roce 2012, kdy byla provedena velká novela zákoníku práce.

Při zpracování bakalářské práce čerpám informace z odborné literatury zaměřené na oblast vzniku, změn a skončení pracovního poměru, z komentovaných zákoníků práce, z důvodových zpráv k zákoníkům práce, z nařízení vlády a z internetových zdrojů.

2. Pracovní poměr, jeho skončení a časový vývoj

Problematika pracovního poměru, jeho vzniku a skončení, i problematika nároků, které zaměstnanci při skončení pracovního poměru náleží, patří do oblasti pracovního práva. Jedná se o právní odvětví, které má praktický význam pro každodenní život. Pracovní právo je právo soukromé, které je založeno na rovnosti účastníků, a projevuje se tím, že žádná strana soukromoprávního vztahu „nemůže jednostranně ukládat druhému subjektu povinnosti a žádný z účastníků není způsobilý autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech vznikajících z těchto vztahů.“¹ Smyslem pracovního práva je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

2.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním pracovně právním vztahem vznikající mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě uzavřené pracovní smlouvy, ve zvláštních případech může vzniknout i jmenováním. Zaměstnavatelem podle zákoníku práce může být buď právnická, nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby nepodnikatele. Narozením vzniká fyzické osobě způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Naproti tomu způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, vzniká dosažením 18 let věku. Zaměstnanec může být pouze fyzická osoba, které způsobilost být zaměstnancem (tj. mít v pracovněprávním vztahu práva, povinnosti a činit samostatně pracovněprávní úkony) vzniká dnem dosažení 15 let věku, pokud není zákoníkem práce stanoveno jinak. Zákoník práce však zakazuje zaměstnavateli sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.²

Pracovní poměr je nejtypičtější a také nejčastější pracovněprávní vztah. Prostřednictvím pracovního poměru dochází k realizaci účasti zaměstnance v pracovním procesu. Zaměstnavatel si prostřednictvím pracovního procesu zajišťuje potřebnou pracovní sílu. Nejdůležitějším znakem pracovního poměru je nezastupitelný a osobní výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele za mzdu, popř. plat. Práce je vykonávána podle

¹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 55.

² BĚLINA BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

sjednaného druhu a místa výkonu práce v pracovní době. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci, řídit jeho pracovní výkon, platit mzdu za vykonanou práci, a zabezpečit bezpečné pracovní podmínky pro své zaměstnance, které neohrožují jeho práci a život.³

Jak již bylo výše řečeno, pracovní právo je právo soukromé, pro které platí rovnost účastníků právního vztahu. „*Pro pracovní poměr je však typické zvláštní postavení subjektů tohoto pracovněprávního vztahu.*“⁴ Jednotlivé strany si mohou při vzniku pracovního poměru svobodně vybrat druhého účastníka pracovněprávního vztahu, a zvolit si, zda s druhou stranou uzavřou pracovní smlouvu či nikoliv. V tomto okamžiku je zde rovné postavení jednotlivých účastníků. V průběhu pracovního poměru však již zásada rovného postavení účastníků neplatí. Pracovněprávní vztah, tedy pracovní poměr, je vztah nadřazenosti (zaměstnavatel) a podřízenosti (zaměstnanec). Toto lze odvodit ze samotné definice závislé práce. Prostřednictvím pracovního poměru se realizuje výkon práce za mzdu, popř. plat. Je tedy možné charakterizovat dále pracovní poměr jako vztah úplatný. Zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele a za vykonanou práci mu náleží mzda, kterou je mu zaměstnavatel povinen vyplatit.⁵

Podle délky trvání pracovního poměru rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud je v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, pak je ten sjednán na dobu určitou. V ostatních případech je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou.⁶

2.2. Způsoby vzniku pracovního poměru

Vznik pracovního poměru spojuje zákoník práce pouze se dvěma právními skutečnostmi, kterými jsou pracovní smlouva a jmenování.

2.2.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastější způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní akt, který mezi sebou uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel. Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu, zákoník práce však nestanovuje sepsání pracovní

³ HŮRKA, Petr a jiné. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

smlouvy na předepsaném formuláři. Pracovní smlouva může mít tedy jakoukoliv psanou podobu. Je nezbytné mít uzavřenou pracovní smlouvu před nástupem do práce, nejpozději je možno ji uzavřít v den nástupu do práce před začátkem výkonu práce. Náležitosti pracovní smlouvy můžeme rozdělit na náležitosti povinné, a na náležitosti doplňkové, tedy nepovinné. Povinné náležitosti pracovní smlouvy jsou vymezeny v zákoníku práce.⁷ Jedná se o tyto náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.⁸

Druh práce je vymezení okruhu pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje na základě shodného projevu vůle obou smluvních stran. Druh práce musí být uveden dostatečně konkrétním způsobem. Místo výkonu práce je nejčastěji uvedeno adresou pracoviště, může však být sjednáno i širěji, například označením regionu. Třetí povinnou náležitostí pracovní smlouvy je stanovení dne nástupu do práce, který je zároveň dnem vzniku pracovního poměru. Není tedy důležité, kdy byla pracovní smlouva podepsána, ale přesné kalendářní datum nebo přesné určení dne nástupu do práce. Tato ustanovení jsou ze zákona nezbytná k platnému uzavření pracovní smlouvy. Pokud nedojde mezi účastníky k dohodě na těchto podstatných náležitostech, pak pracovní smlouva nevznikne.⁹ Doplňkové náležitosti pracovní smlouvy jsou všechna ujednání, která do pracovní smlouvy zapracujeme a která současně nemají vliv na platnost pracovní smlouvy. Mohou jimi být například ujednání o zkušební době, o právech a povinnostech smluvních stran, o době trvání pracovního poměru, o mzdových a platebních podmínkách a jiné. Zaměstnavatel je povinen vydat jedno vyhotovení pracovní smlouvy zaměstnanci.¹⁰

V některých případech předchází uzavření pracovní smlouvy akt volby příslušným orgánem. Děje se tak tehdy vyžadují-li to zvláštní právní předpisy nebo stanovy, aby před uzavřením pracovní smlouvy byla uskutečněna tato volba k obsazení pracovního místa.¹¹

⁷ § 34 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce.

⁸ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiní. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

¹¹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011: stručný komentář, změny provedené v souvislosti s úspornými opatřeními, výhledy na rok 2011*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 151 s. ISBN 978-80-7263-626-6.

Odstoupit od uzavřené pracovní smlouvy může jen zaměstnavatel, a to pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne nevyrozuměl zaměstnavatele o překážce v práci. Zákoník práce neumožňuje zaměstnanci odstoupit od uzavřené pracovní smlouvy. Je ale možné použít ustanovení občanského zákoníku, který říká, že od smlouvy je možno odstoupit za předpokladu, že to bylo účastníky dohodnuto. Odstoupením od smlouvy se smlouva ruší od samého počátku (ex tunc), čili hledí se na ni, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena. Odstoupit od smlouvy lze tedy pouze do okamžiku vzniku pracovního poměru.¹²

2.2.2. Jmenování do vedoucího pracovního místa

Jmenováním vzniká pracovní poměr ve výjimečných a zvláštních případech. Jmenování zakládá pracovní poměr u vymezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. „*Jedná se o vedoucí zaměstnance ve veřejných službách a správě, ve státních podnicích a státních fondech. Jde o vedoucí organizačních složek státu, vedoucí organizačních útvarů těchto složek, vedoucí organizačních útvarů státních podniků, vedoucí organizačních útvarů státních fondů, vedoucí příspěvkových organizací a vedoucí jejich organizačních útvarů a vedoucí organizačních útvarů v policii ČR.*“¹³ Jmenováním může také pracovní poměr vzniknout podle zvláštních právních předpisů. Na základě jmenování vznikne pracovní poměr pouze osobám, které nebyly před svým jmenováním v pracovním poměru se zaměstnavatelem. K uzavření pracovního poměru nedojde u osob, které byly před jmenováním se zaměstnavatelem v pracovním poměru. Dojde pouze ke změně obsahu pracovní smlouvy.

Jmenování může provést orgán, který je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, pokud právní předpis toto nestanoví, je k tomu oprávněn statutární orgán.¹⁴

2.3. Skončení pracovního poměru

Skončení nebo rozvázání pracovního poměru je velkou změnou v životě zaměstnance. Z velké části bývá tato změna negativní, protože ohrožuje jeho důležité zájmy. Může se negativně dotknout také zaměstnavatele. Ke skončení pracovního poměru může proto dojít pouze některým ze způsobů vymezených v zákoníku práce. Vymezení možností ukončení

¹² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

¹³ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2, str. 51.

¹⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

pracovního poměru v zákoníku práce je důležité hlavně pro ochranu stability pracovněprávních vztahů, a aby „*pracovní poměr nemohl skončit pro malicherné důvody nebo jako důsledek šikanování*.“¹⁵ Skončení pracovního poměru neznámá, že okamžitě zaniknou veškerá práva a povinnosti, která z tohoto vztahu vyplývají, protože ne všechna práva a povinnosti končí okamžikem, kdy končí pracovní poměr. Se skončením pracovního poměru zanikají práva a povinnosti, která souvisí s přítomností zaměstnance na pracovišti, tj. „*zaniká právo zaměstnavatele řídit, organizovat a kontrolovat činnost zaměstnance a povinnost zaměstnance konat práci*.“¹⁶ Dále přetrvávají práva a povinnosti, která se týkají mzdy za odpracovanou práci, povinnost mlčenlivosti, povinnost náhrady škody a práva související s konkurenční doložkou.¹⁷

Zákoník práce poskytuje zaměstnancům více formální nežli skutečnou ochranu zaměstnaneckého vztahu. Reálný stav ochrany nespravedlivého propouštění zaměstnance leží mimo oblast pracovního práva. V praxi to znamená, že pokud zaměstnanec přestane zaměstnavateli vyhovovat a naopak, končí obvykle tento stav rozvázáním pracovního poměru. Pracovní právo má být zárukou toho, že tento rozchod bude slušný, kultivovaný a s rozumnou kompenzací.¹⁸

2.3.1. Rozvázání pracovního poměru

Pokud je pracovní poměr ukončen jako důsledek právního úkonu, potom jde o rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce umožňuje rozvázání pracovního poměru:¹⁹

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

¹⁵ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2, str. 87.

¹⁶ ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-73-95-100-9, str. 63.

¹⁷ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁸ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

¹⁹ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

2.3.1.1.Dohoda

Dohoda je dvoustranný právní úkon, k jehož uzavření, jak už vyplývá ze samotného názvu, je potřeba souhlasný projev vůle obou smluvních stran (zaměstnanec i zaměstnavatel). Jedná se o nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru, pokud bereme v potaz, že se obě strany chtějí na ukončení pracovního poměru domluvit. Dohoda musí být ze zákona uzavřena písemně. Pokud není splněna tato podmínka, pak je dohoda neplatná. Pracovní poměr, který je rozvázán dohodou, končí dnem v dohodě sjednaným. Tento den může být sjednán konkrétním kalendářním datem, *nebo způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, např. ukončení konkrétních prací, ukončení sezóny*.²⁰ Dohoda o rozvázání pracovního poměru může uzavřena i způsobem, kdy jedna strana předloží návrh na uzavření dohody na samostatné listině a druhá strana tuto dohodu přijme na jiné listině. Návrh na uzavření dohody může podat zaměstnanec i zaměstnavatel. Pokud s návrhem druhá strana souhlasí, nic nebrání uzavření dohody. Dle zákona musí být v dohodě uvedeny důvody ukončení pracovního poměru, pokud o to zaměstnanec požádá. Dohoda musí být vyhotovena ve dvou provedeních, z nichž jedno je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci.²¹

2.3.1.2.Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon. Jedná se o složitější způsob ukončení pracovního poměru, jelikož se jedná o projev vůle jen jedné smluvní strany bez ohledu na to, jestli s tím druhá strana souhlasí nebo nesouhlasí. Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci nebo zaměstnanec zaměstnavateli. Podstatnou náležitostí výpovědi je písemná forma doručena druhému účastníkovi do vlastních rukou. Není-li toto splněno, je výpověď neplatná. Ze strany zaměstnavatele je dalším podstatným obsahem výpovědi přesné uvedení výpovědního důvodu, tj. jen takového důvodu vymezeného v zákoníku práce.²² Tento výpovědní důvod musí být skutkově popsán takovým způsobem, který nepřipouští záměnu s jiným důvodem. Ve výpovědi nestačí pouze odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce. Výpovědní důvod není možné dodatečně měnit.²³

Pracovní poměr nekončí okamžikem podání či doručení výpovědi, ale až po uplynutí výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, a její délka je

²⁰ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 113.

²¹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k l. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

²² § 52 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce.

²³ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

zákonem stanovena na nejméně dva měsíce. Výjimku tvoří pouze výpověď daná zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě platí, že pracovní poměr skončí dnem předcházející dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Maximální délka výpovědní doby není určena, je zde dán prostor pro vyjednávání o prodloužení výpovědní doby. Prodloužení výpovědní doby je možné pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vždy však musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.²⁴ Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícím po doručení výpovědi, *a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.*²⁵

2.3.1.2.1. Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonných důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Zaměstnanci nelze dát výpověď z žádného jiného dalšího důvodu. Zaměstnavatel musí ve výpovědi vždy uvést důvod, který musí být formulován tak, aby nebyl zaměnitelný s žádným jiným důvodem. Tento důvod nesmí později měnit. „*Okruh výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce odpovídá úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, která byla přijata dne 22. června 1982 o ukončení zaměstnání, i když nebyla Českou republikou ratifikována.*“²⁶

Výpovědní důvody lze rozdělit do těchto skupin:²⁷

- důvody na straně zaměstnavatele- organizační důvody,
- objektivní důvody na straně zaměstnance,
- subjektivní důvody na straně zaměstnance.

a) Organizační důvody

Zaměstnavatel může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů. Jedná se v praxi o nejčastější případ ukončení pracovního poměru z podnětu

²⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

²⁵ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 118.

²⁶ JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2, str. 92.

²⁷ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. Právní nároky zaměstnanců. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

zaměstnavatele. Příčinou bývají zásadní technické nebo ekonomické okolnosti, které neumožňují, aby byl zaměstnanec dále zaměstnán.²⁸ Jde o případy, kdy:

- ruší se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část,
- zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu.²⁹

b) Objektivní důvody na straně zaměstnance

Objektivními důvody na straně zaměstnance se rozumí především zdravotní důvody, kdy zaměstnanec není schopen dále vykonávat stávající práci, a kvalifikační důvody, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje požadavky pro výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele.³⁰ Jedná se o tyto důvody:

- zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice,
- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.³¹

c) Subjektivní důvody na straně zaměstnance

V tomto případě jde o důvody, které spočívají v chování zaměstnance. Pracovní poměr nemůže dále pokračovat, protože byla narušena důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci z těchto důvodů:

- je-li dán důvod, pro který je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr,
- poruší-li zaměstnanec povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,

²⁸ ŠMÍD, Martin. Pracovní právo pro kombinovanou formu studia. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-73-95-100-9.

²⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s.

³⁰ ŠMÍD, Martin. Pracovní právo pro kombinovanou formu studia. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s.

³¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s.

- zaměstnanec soustavně méně závažně porušuje povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,³²
- poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v §301a.³³

2.3.1.2.2. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Podle zákoníku práce nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době. Prostřednictvím ochranné doby je poskytnuta zvýšená ochrana zaměstnanci v případech, kdy mu určitá právní skutečnost znemožňuje možnost hledání nového zaměstnání. Důvody podle kterých nesmí dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, jsou uvedeny v zákoníku práce³⁴ a tyto důvody působí objektivně, tj. *ochranná doba se zákazem výpovědi platí bez ohledu na to, zda je důvod ochranné doby zaměstnavateli znám.*³⁵ Jedná se převážně o důvody zdravotní, o důvody spojené s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o dítě do tří let věku a s výkonem činnosti v zájmu státu.³⁶

2.3.1.2.3. Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze ze zákonných důvodů. Naproti tomu zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo nemusí důvod uvést. K platnému podání výpovědi zaměstnancem stačí, aby výpověď byla podána písemnou formou a byla doručena zaměstnavateli do vlastních rukou.³⁷ Je-li dána výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dochází ke skončení pracovního poměru nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr může skončit v případě výpovědi ze strany zaměstnance také ke dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli.³⁸

³² ŠMÍD, Martin. Pracovní právo pro kombinovanou formu studia. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s.

³³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

³⁴ § 53 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce.

³⁵ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 117.

³⁶ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

³⁷ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

³⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

2.3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je, stejně jako výpověď, jednostranný právní úkon, kterým může ukončit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Jedná se o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. K okamžitému zrušení pracovního poměru jsou nutné tři podmínky, které jsou shodné pro zaměstnance i zaměstnavatele, jinak bude okamžité zrušení neplatné. Těmito podmínkami jsou písemná forma, doručení druhému účastníkovi a zákonný důvod. Zákonný důvod musí být vymezen takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s žádným jiným důvodem a nesmí být dodatečně měněn. Pracovní poměr je ukončen okamžikem doručení písemnosti.³⁹

Omezení okamžitého zrušení pracovního poměru je dáno dvěma lhůtami. Jedná se o lhůtu objektivní a subjektivní, které platí pro zaměstnavatele i zaměstnance stejně. Subjektivní lhůta počíná běžet od okamžiku, kdy se zaměstnavatel nebo zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl. Délka subjektivní lhůty je dva měsíce. Naproti tomu lhůta objektivní počíná běžet od okamžiku, kdy tento důvod vznikl, a její délka trvá jeden rok.⁴⁰

2.3.1.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může přistoupit k ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením pouze:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody nejméně na 1 rok nepodmíněně,
- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.⁴¹

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr „s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou“.⁴²

³⁹ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

⁴⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

⁴¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

2.3.1.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je možné pouze ze dvou důvodů. Jedná se o tyto důvody:

- zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci, který podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, v době do 15 dnů od předložení tohoto posudku, výkon jiné, pro zaměstnance vhodné práce,
- zaměstnavatel je v prodlení s výplatou mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoliv jejich části, kterou nevyplatil do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.⁴³

2.3.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba umožňuje účastníkům pracovního poměru jednoduché rozvázání pracovního poměru, pokud sjednaný pracovní poměr účastníkům nevyhovuje. Pro platné sjednání zkušební doby je třeba dodržet dané podmínky. Zkušební doba musí být sjednána písemně, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru nebo delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance, a tato doba nesmí být dodatečně prodlužována. Zkušební doba nepatří k povinným náležitostem pracovní smlouvy, zaměstnavatel se zaměstnancem si ji mohou mezi sebou sjednat.⁴⁴

Ve zkušební době může pracovní poměr ukončit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec a to z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodů. „Zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“⁴⁵ Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí mít vždy písemnou formu, jinak je neplatné. Okamžikem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr, pokud v něm není uveden den pozdější.⁴⁶

⁴² JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 129.

⁴³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁴⁴ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

⁴⁵ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011: stručný komentář, změny provedené v souvislosti s úspornými opatřeními, výhledy na rok 2011*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 151 s. ISBN 978-80-7263-626-6, str. 40.

⁴⁶ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

2.3.2. Konec pracovního poměru

Jestliže je pracovní poměr ukončen na základě právní události, pak se jedná o konec pracovního poměru.⁴⁷ Konec pracovního poměru může nastat:

- uplynutím sjednané doby,
- smrtí zaměstnance,
- smrtí zaměstnavatele,
- u cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.⁴⁸

2.3.2.1. Uplynutí sjednané doby

Pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou, končí uplynutím této doby. Tento pracovní poměr může skončit ale i dalšími způsoby podle zákoníku práce, jako je dohoda, výpověď, okamžité zrušení atd. Pokud zaměstnanec pokračuje v práci s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí sjednané doby, mění se pracovní poměr sjednaný na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.⁴⁹

2.3.2.2. Smrt zaměstnance

Pokud dojde ke smrti zaměstnance, zaniká jeho pracovní poměr vždy v den, kdy k jeho úmrtí došlo. Není zde podstatné, kdy se zaměstnavatel o smrti dozvěděl.⁵⁰

2.3.2.3. Smrt zaměstnavatele

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaniká pracovní poměr s výjimkou případů pokračování v živnosti⁵¹. Nechce-li oprávněná osoba v živnosti pokračovat, pak

⁴⁷ ŠMÍD, Martin. Pracovní právo pro kombinovanou formu studia. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-73-95-100-9.

⁴⁸ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

⁴⁹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵⁰ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵¹ §13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti končí marným uplynutím lhůty tří měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.⁵²

2.4. Časový vývoj právní úpravy způsobů skončení pracovního poměru

Právní úprava jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru byla od roku 1993 mnohokrát měněna. V této části bakalářské práce popisují právní úpravu způsobů skončení pracovního poměru od vzniku České republiky, tj. od data 1. 1. 1993 do 31. 3. 2012. V tomto období došlo k mnoha novelizacím zákoníku práce 65/1995 Sb., které sebou přinesly mnoho změn v právní úpravě způsobů skončení pracovního poměru. Změny vyvrcholily v roce 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce, který lépe odráží realitu pracovněprávních vztahů, a kterým byl zrušen zákoník práce č. 65/1965.

2.4.1. Dohoda

Podle zákoníku práce 65/1965 se změnami a doplňky k 1. 1. 1993 byla dohoda o skončení pracovního poměru byla upravena tímto způsobem. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na rozvázání pracovního poměru, pak tento pracovní poměr skončil sjednaným dnem. Dohoda o skončení pracovního poměru se uzavírala písemně, avšak nedostatek písemné formy neměl za následek neplatnost této dohody. Důvody rozvázání pracovního poměru musely být v dohodě uvedeny pouze tehdy, požadoval-li to zaměstnanec. Zaměstnavatel musel vydat zaměstnanci jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.⁵³

V následujících letech nebyly v právní úpravě dohody prováděny žádné změny až do roku 2007. Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byla stanovena nová povinnost při skončení pracovního poměru dohodou, která nařizovala uzavření této dohody písemně, jinak je neplatná. Tato změna nebyla považována za příliš šťastnou, neboť může ztížit skončení pracovního poměru v případech, kdy zaměstnanec zaměstnavateli ústně oznámí, že pro něho již nebude dále vykonávat práci a zaměstnavatel je s jeho oznámením srozuměn. Od zavedení této povinnosti již nebyla právní úprava dohody v následujících letech měněna.⁵⁴

⁵² ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

⁵³ JOUZA, Ladislav. *Průvodce pracovním právem: novela zákoníku práce od 1. ledna 1993*. Ostrava: MONATEX, 1992. 166 s. ISBN 80-85300-91-5.

⁵⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce s výkladem: právní stav k 1. 1. 2007*. Šesté vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2007. 84 s.

2.4.2. Výpověď

Právní úprava výpovědi platná po vzniku České republiky byla následující. Výpověď z pracovního poměru mohl dát zaměstnanec i zaměstnavatel. Pod sankcí neplatnosti musela mít výpověď písemnou formu. Pokud byla výpověď doručena druhému účastníkovi, bylo možné ji odvolat pouze s jeho souhlasem. Odvolání i souhlas muselo být písemné. Zaměstnanec mohl dát výpověď pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Tyto důvody byly následující:

- ruší se nebo se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část,
- zaměstnavatel zaniká nebo se část zaměstnavatele převádí k jinému zaměstnavateli, který nemá možnost zaměstnance podle pracovní smlouvy zaměstnávat,
- zaměstnanec se stane nadbytečným,
- zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo nesmí tuto práci konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo z důvodu ohrožení touto nemocí, anebo na pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice,
- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce,
- pokud jsou u zaměstnance dány důvody, z důvodu kterých by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pokud zaměstnanec závažně porušil pracovní kázeň.⁵⁵

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z prvních čtyř výše uvedených důvodů, měl zaměstnavatel povinnost ve spolupráci s úřady práce pomáhat při získání nového vhodného místa tomuto zaměstnanci. Zákoníkem práce byly přesně vymezeny některé skupiny zaměstnanců, kterým byl zaměstnavatel povinen vhodné zaměstnání zajistit, dal-li jim výpověď z třetího výše uvedeného důvodu, nebo z důvodu toho, že nesmí dále vykonávat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Jednalo se například o osamělé ženy nebo o osamělé muže, kteří trvale pečovali o dítě mladší 15 let. Teprve až zaměstnavatel splnil tuto povinnost, skončila těmto

⁵⁵ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

zaměstnancům výpovědní doba, nedohodl se zaměstnavatel s nimi jinak. Nebyl-li zaměstnanec ochoten přejít na jinou vhodnou práci, nebo pokud bez vážného důvodu odmítl nové vhodné zaměstnání, povinnost zaměstnavatele zaměstnanci pomáhat k získání nového vhodného zaměstnání, případně mu ho zajistit, zanikla.⁵⁶

Délka výpovědní doby činila dva měsíce. Výjimku tvořila výpověď daná zaměstnavatelem z důvodů, že se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, zaměstnavatel zaniká nebo se převádí část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, anebo se zaměstnanec stane nadbytečným. V těchto případech byla délka výpovědní doby tři měsíce. Délka výpovědní doby byla stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele.⁵⁷

Do roku 2001 byla právní úprava výpovědi převzata beze změn. S účinností od 1. 1. 2001 došlo novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., ke zrušení možnosti dát výpověď z důvodu toho, že zaniká zaměstnavatel nebo se část zaměstnavatele převádí k jinému zaměstnavateli a nový zaměstnavatel nemá možnost zaměstnávat zaměstnance podle pracovní smlouvy.⁵⁸

Od roku 2007 došlo novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, k rozdělení zdravotních výpovědních důvodů na straně zaměstnance, kdy se v jiných odstavcích rozlišují zdravotní důvody v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání a ostatní zdravotní důvody. Dále v tomto roce došlo ke změně výpovědního důvodu pro „porušení pracovní kázně“, který se mění na „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci.“ Byla také stanovena jednotná výpovědní doba, která byla minimálně dva měsíce. Novým zákoníkem práce také byla zrušena povinnost zaměstnavatele spolupracovat s úřady práce při hledání nového vhodného zaměstnání, či povinnost toto zaměstnání zajistit, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodů, ke kterým byla tato povinnost vázána.⁵⁹

Právní úprava výpovědi byla novelami zákoníku práce dále převzata beze změny až do roku 2012, kdy byl novelou č. 365/2011 Sb., zákoníku práce, k výčtu výpovědních důvodů

⁵⁶ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

⁵⁷ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

⁵⁸ HOLEYŠOVSKÝ, Milan. *Zákoník práce: paralelní znění s komentářem novely*. Praha: NEWSLETTER, 2000. 101 s. ISBN 80-86394-16-6.

⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce s výkladem: právní stav k 1. 1. 2007*. Šesté vydání. Praha: GRADA, 2007. 84 s. ISBN 978-80-247-2041-8.

přidán výpovědní důvod pro porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem.⁶⁰ Byla také upravena problematika skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance v případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, tedy přechází-li organizace zaměstnavatele na nového vlastníka. Dá-li zaměstnanec výpověď z důvodu přechodu těchto práv a povinností z pracovněprávního vztahu, pak pracovním poměr skončí nejpozději dnem předcházející dni nabytí právní účinnosti přechodu práv a povinností nebo dnem předcházející dni, ve kterém dochází k nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁶¹

2.4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru byla v roce 1993 upravena následujícím způsobem. Okamžitě zrušit pracovní poměr mohl zaměstnanec i zaměstnavatel, ale pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru muselo mít písemnou formu, a musel v něm být uveden důvod okamžitého zrušení způsobem, který není možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je neplatné. Uvedený důvod se nesměl dodatečně měnit. Zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr pouze:

- z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin, byl-li odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu, která přesahuje jeden rok,
- z důvodu pravomocného odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu, která je nejméně šest měsíců, pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů,
- z důvodu porušení pracovní kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.⁶²

Okamžitě zrušit pracovní poměr nemohl zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní nebo osamělým zaměstnancem, jestliže trvale pečovali o dítě mladší tří let. Bylo však možné, pokud vznikl u těchto zaměstnanců, s výjimkou zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, aby s nimi zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí.⁶³

⁶⁰ Podle § 301a zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce.

⁶¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁶² ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

⁶³ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

Zaměstnanec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případě, že nemohl podle lékařského posudku dále konat práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a nebyl zaměstnavatelem přeložen na jinou vhodnou práci do 15 dnů ode dne, kdy tento lékařský posudek zaměstnavateli předložil. Zaměstnanec měl v tomto případě právo na náhradu mzdy za výpovědní dobu ve výši průměrného výdělku.⁶⁴

V roce 1994 byl novelou č. 74/1994 Sb., zákoníku práce účinnou od 1. 6. 1994, přidán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Zaměstnanec nově může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu toho, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů od uplynutí splatnosti této mzdy nebo náhrady mzdy.⁶⁵

Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, se mění znění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a to z „porušení pracovní kázně“ na důvod pro „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci zaměstnance, zvláště hrubým způsobem.“ Nově zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, nenáleží náhrada mzdy nebo platu, ale přísluší mu právo na odstupné.⁶⁶

Novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb., účinnou od 1. 1. 2008, byl zrušen celý druhý odstavec ustanovení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, ve kterém bylo řešeno právo na odstupné při tomto zrušení pracovního poměru. Toto právo na odstupné se stalo součástí obecného ustanovení o odstupném.⁶⁷

Beze změny byla tato právní úprava až do roku 2012, kdy byl novelou zákoníku práce 365/2011 Sb., účinnou od 1. 1. 2012, do ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem opět přidán druhý odstavec, kterým je řešena náhrada mzdy nebo platu při zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Tato náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci v délce výpovědní doby ve výši průměrného měsíčního výdělku.⁶⁸

⁶⁴ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovní právní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

⁶⁵ JAKUBKA, Jaroslav a jiní. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

⁶⁶ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8

⁶⁷ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. 148 s.

⁶⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

2.4.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Podle platné právní úpravy v roce 1993 mohl pracovní poměr ve zkušební době zrušit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Druhé straně mělo být písemné oznámení o zrušení doručeno alespoň tři dny přede dnem, ve kterém má skončit pracovní poměr.⁶⁹

V roce 2007 byla do zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, do ustanovení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zapracována výjimka: zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. V roce 2011 bylo toto období, ve kterém zaměstnavatel nesmí zaměstnanci zrušit pracovní poměr ve zkušební době ještě rozšířeno, a to na období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 po dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.⁷⁰

Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se novelou zákoníku práce 365/2011 Sb., účinnou od 1. 1. 2012, více zpřesňuje tím, že zrušení pracovního poměru musí mít vždy písemnou formu, jinak je neplatné, a pracovní poměr končí dnem, ve kterém bylo zrušení doručeno, pokud není uveden den pozdější.⁷¹

2.4.5. Konec pracovního poměru

V roce 1993 byla právní úprava ukončení pracovního poměru na základě právní události stejná, jako je tomu v roce 2012. Výjimkou je pouze konec pracovního poměru u cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti, kde ustanovení o tom, že pracovní poměr těmto osobám končí uplynutím doby, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, bylo do právní úpravy přidáno až v roce 2007 novým zákoníkem práce.⁷²

⁶⁹ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a sním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

⁷⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁷¹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

⁷² JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8.

3. Jednotlivé druhy nároků a jejich časový vývoj

Skončením pracovního poměru nezanikají zaměstnanci veškerá práva z pracovněprávního vztahu, ale některá práva přetrvávají, jako je například právo na výplatu mzdy za odpracovanou dobu do skončení pracovního poměru, nebo zaměstnanci vznikají práva nová, jako jen příklad právo na odstupné. V této části bakalářské práce se detailně zabývám jednotlivými druhy nároků zaměstnanců, které jim vzniknou při skončení pracovního poměru, dle aktuální právní úpravy obsažené v zákoníku práce, současně se ve stručnosti v této části zabývám historickým vývojem těchto nároků.

3.1.Odstupné

Odstupné lze chápat jako jednorázové odškodnění pro zaměstnance při skončení pracovního poměru z důvodů, které definuje zákoník práce.⁷³ Jedná se o finanční kompenzaci za to, že zaměstnavatel není schopen plnit závazky, vyplývající z pracovní smlouvy, tj. přidělovat zaměstnanci práci a vytvářet vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů. Výše odstupného, která je stanovena zákoníkem práce, je minimální výše, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci ze zákona poskytnout. Smluvně se mohou domluvit na vyšší výši odstupného.⁷⁴

Odstupné nenáleží zaměstnanci u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Zaměstnanec nemá právo na odstupné ani v případě, kdy rozvazuje pracovní poměr sám, formou výpovědi ze strany zaměstnance, a uvádí jako výpovědní důvod např. organizační změny na straně zaměstnavatele. Současně nemá nárok na odstupné ani v případě, že dojde ke změně pracovního poměru např. zkrácením pracovního úvazku. V případě, že dochází při organizačních změnách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, zaměstnanci odstupné taktéž nenáleží, jelikož nedochází ke ztrátě zaměstnání, ale pouze ke změně v osobě zaměstnavatele.⁷⁵

Zaměstnanec má nárok na odstupné při skončení pracovního poměru v závislosti na výpovědním důvodu, kterým zaměstnavatel skončil pracovní poměr se zaměstnancem.

⁷³ § 67 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce

⁷⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

⁷⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu tzv. organizačních změn, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo se zaměstnanec stane nadbytečným nebo byl pracovní poměr rozvázán dohodou z těchto důvodů, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši:

- minimálně jednonásobku zaměstnancova průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- minimálně dvojnásobku zaměstnancova průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- minimálně trojnásobku zaměstnancova průměrného výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.⁷⁶

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu toho, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci na základě lékařského posudku pro pracovní úraz či nemoc z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice, nebo byla-li uzavřena dohoda z těchto důvodů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku zaměstnancova průměrného výdělku.⁷⁷ Odstupné v tomto případě zaměstnanci nenáleží pouze tehdy, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti.⁷⁸

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z titulu ostatních výpovědních důvodů, zaměstnanci odstupné nepřísluší.⁷⁹

Tyto jednotlivé výše odstupného vyplývají přímo ze zákona, můžeme je tedy označit jako odstupné zákonné. Podle zákoníku práce a jeho zásady „je dovoleno vše, co není zakázáno“ je možné sjednat smluvní odstupné ve vyšší výši než odstupné zákonné. Smluvní odstupné je možné upravit v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, ve smlouvě o rozvázání pracovního poměru, nebo vnitřním předpisem. Smluvní odstupné se stanovuje stejně jako zákonné odstupné a to jako násobek průměrného⁸⁰ měsíčního výdělku. Jedná se většinou o průměrný

⁷⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁷⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

⁷⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁷⁹ § 52 písm. e) až g) zákona č. 365/2011 Sb., zákoník práce.

⁸⁰ Průměrným měsíčním výdělkem se pro účely odstupného rozumí průměrný měsíční výdělek určený podle § 351 až § 362 zákoníku práce.

hrubý měsíční výdělek zjištěný za rozhodné období, kterým bývá předchozí kalendářní čtvrtletí.⁸¹

Pro účely stanovení nároku na odstupné se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, není-li doba od jeho skončení do vzniku dalšího pracovního poměru delší než 6 měsíců.⁸²

Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci až v okamžiku vlastního skončení pracovního poměru. Odstupné vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel v nejbližším výplatním termínu, který následuje bezprostředně po dni skončení pracovního poměru, nebo je možné, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl, na vyplacení odstupného v den skončení pracovního poměru. Mohou se také domluvit na pozdějším termínu výplaty odstupného, než je nejbližší výplatní termín nebo den skončení pracovního poměru. Tato dohoda o vyplacení odstupného v jiném než nejbližším výplatním termínu musí být písemná.⁸³

„Odstupné je z daňového pohledu osvobozeno od odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.“⁸⁴

Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, jestliže nastoupí k témuž zaměstnavateli do nového pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti před uplynutím doby, na niž bylo odstupné vyplaceno. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů, které uplynou od nového nástupu do práce do doby určené podle výše odstupného.⁸⁵

3.1.1. Časový vývoj

Problematika odstupného byla v roce 1993 řešena zákonem č. 195/1991 Sb., o odstupném, poskytovaném při skončení pracovního poměru. V roce 1994 byl tento zákon zrušen a odstupné je od tohoto roku řešeno přímo v zákoníku práce. V tomto roce byla dále zrušena možnost sjednat v kolektivní smlouvě vyšší odstupné, než které je zákonem stanoveno, avšak novelou zákoníku práce v roce 2001 byla tato možnost opět povolena. Od roku 2004 je možné

⁸¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁸² NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

⁸³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

⁸⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 177.

⁸⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

v kolektivní smlouvě sjednat podmínky odstupného v případě, že byla zaměstnanci dána výpověď ze zdravotních důvodů nebo byla sjednána dohoda s týchž důvodů. Od roku 2007 je upraveno přímo v zákoně, že zaměstnanci v tomto případě náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. V tomto roce bylo také odstupné zvýšeno na trojnásobek průměrného výdělku v případě výpovědi dané zaměstnavatelem s tzv. organizačních důvodů nebo dohody s týchž důvodů. Od roku 2012 je minimální výše odstupného rozdělena podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele.

3.2. Potvrzení o zaměstnání

Dojde-li ke skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, má zaměstnanec nárok na potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), které mu zaměstnavatel musí vydat. Zaměstnavatel je povinen v tomto dokumentu nezbytně uvést všechny skutečnosti, které stanovuje zákoník práce.⁸⁶ Těmito skutečnostmi jsou:

- údaje o zaměstnání, jednalo-li se o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce a údaje o době jejich trvání,
- druh prací, které zaměstnanec vykonával,
- dosažená kvalifikace zaměstnance,
- odpracovaná doba a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- jsou-li ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch jsou tyto srážky, výše pohledávky, kvůli které mají být srážky dále prováděny, výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- pro účely důchodového pojištění údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993.⁸⁷

Zaměstnavatel je povinen vydat potvrzení zaměstnanci ze zákona, zaměstnavatel nemůže podmiňovat vydání posudku na kterékoliv jiné skutečnosti, než je vlastní skončení pracovního poměru. Povinnost vydat posudek vzniká zaměstnavateli v poslední den, kdy pracovní poměr skončí, pokud se s ním zaměstnanec nedohodne jinak. Zaměstnavatel nemůže potvrzení o zaměstnání vydat nikomu jinému než zaměstnanci, kterému potvrzení o zaměstnání náleží.

⁸⁶ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁸⁷ VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

V potvrzení o zaměstnání zaměstnavatel povinně uvádí další skutečnosti, jako jsou údaje o výši průměrného výdělku a údaje o tom, že pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti skončily *pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem*.⁸⁸ V případě, že o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen uvést tyto skutečnosti v odděleném potvrzení.⁸⁹

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu posudku dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. V žalobním návrhu musí být přesně formulována úprava potvrzení, která je žalobou požadována. Soud sám nemůže potvrzení o zaměstnání opravit či doplnit, pouze ve svém rozhodnutí stanoví povinnost zaměstnavateli provést navržené úpravy. Zaměstnanec se také může u soudu domáhat samotné povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem, pokud ten tuto povinnost nesplnil. Zaměstnanec není v tomto případě vázán žádnou stanovenou lhůtou.⁹⁰

3.2.1. Časový vývoj

Potvrzení o zaměstnání neprošlo od roku 1993 do roku 2012 velkými změnami. Do roku 2007 nebyly skutečnosti, které byl zaměstnavatel povinen v potvrzení o zaměstnání uvést, stanoveny přímo v zákoníku práce, ale byly stanoveny v nařízení vlády, kterým se zákoník práce prováděl. Zaměstnavatel musí od roku 2007 vydat potvrzení o zaměstnání nejen při skončení pracovního poměru, ale i při skončení dohody o pracovní činnosti. Od roku 2012 má zaměstnavatel tuto povinnost stanovenou nově i při skončení dohody o provedení práce.

3.3. Pracovní posudek

Zaměstnavatel vypracovává pracovní posudek pouze na základě žádosti zaměstnance. Tato žádost však musí být podaná v souvislosti se skončením zaměstnání a zaměstnavatel není povinen vydat pracovní posudek dříve než 2 měsíce před skončením zaměstnání. Požádá-li zaměstnanec o pracovní posudek, je zaměstnavatel povinen vydat tento posudek

⁸⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7, str. 82.

⁸⁹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁹⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

zaměstnanci do 15 dnů od podání žádosti. V praxi obvykle žádá o zpracování pracovního posudku zaměstnanec, který jej potřebuje pro nového zaměstnavatele.⁹¹

Pracovním posudkem se dle zákoníku práce rozumí „*veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.*“⁹² Rozsah pracovního posudku není ničím omezen, je však omezen obsah pracovního posudku, ve kterém nelze uvádět žádné jiné informace, než ty, které se vztahují k výkonu práce. Zaměstnavateli nepřísluší hodnotit v pracovním posudku soukromý život zaměstnance, ani mu nepřísluší hodnotit vhodnost jiné práce u nového zaměstnavatele pro zaměstnance. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005 může „*pracovní posudek zahrnovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky apod.. Obsahu pracovního posudku lze proto podřadit též hodnocení úrovně komunikace zaměstnance s jeho spolupracovníky.*“⁹³

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytovat třetímu subjektu jiné informace o zaměstnanci, než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je k tomuto oprávněn pouze se souhlasem zaměstnance. Toto neplatí v případě, kdy zvláštní právní předpis prikazuje zaměstnavateli pracovní posudek poskytnout. Např. zákon o Policii České republiky, zákon o dani z příjmu, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře a jiné.⁹⁴ Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku a domnívá se, že pracovní posudek obsahuje jiné nebo nepravdivé informace, má možnost se u soudu domáhat, aby zaměstnavatel přiměřeně tento obsah upravil. I v tomto případě musí být přesně v žalobě formulován obsah úpravy či opravy pracovního posudku. Pouze soud může zaměstnavateli nařídit, aby provedl úpravu pracovního posudku. Zaměstnanec je však omezen k podání žaloby lhůtou tří měsíců, jež běží ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku dověděl. Dle

⁹¹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁹² JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 443.

⁹³ Rozhodnutí NS 21 Cdo 2152/2004. Nejvyšší soud České republiky [online]. c 2010 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9DF112A3A02168F9C1257983005B4DE8?openDocument&Highlight=0.

⁹⁴ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

zákoníku práce se jedná o lhůtu prekluzivní, čili propadnou. V případě, že bylo právo na opravu posudku uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, soud přihlédne k zániku páva ze zákona.⁹⁵

3.3.1. Časový vývoj

Za období od roku 1993 do roku 2012 prošel pracovní posudek pouze jednou změnou, a to v roce 1994. Zaměstnavatel je od tohoto roku tj. 1994 povinen vydat pracovní posudek pouze zaměstnanci na jeho žádost. Doposud měl zaměstnavatel povinnost vydat pracovní posudek i jinému zaměstnavateli, u kterého se zaměstnanec ucházel o zaměstnání.

3.4. Nároky při smrti zaměstnance

Samotný pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele smrtí zaměstnance zaniká. Toto lze odvodit ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně a dále také z ustanovení zákoníku práce,⁹⁶ které říká, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Smrtí zaměstnance však nezanikají některá práva a povinnosti, která přetrvávají nezávisle na zaniklém pracovněprávním vztahu. Tato práva přechází ze zemřelého zaměstnance na pozůstalé. Smrtí zaměstnance nezanikají jeho peněžité práva. Zákoník práce v souvislosti se smrtí zaměstnance neřeší otázku věčných nároků.⁹⁷

Peněžité nároky, které přechází ze zemřelého na pozůstalé, je možné rozdělit podle způsobu, jak jsou uspokojeny, do dvou skupin:

- práva mzdová a platová,
- ostatní peněžité nároky.⁹⁸

Práva mzdová a platová z pracovněprávního vztahu přecházejí až do výše trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Není li těchto osob, stávají se mzdové a platové nároky předmětem dědictví. V částce, která je vyšší než trojnásobek průměrného

⁹⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

⁹⁶ § 48 odst. 4 zákona č. 365/2011 Sb., zákoník práce.

⁹⁷ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁹⁸ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

měsíčního výdělku se mzdové a platové nároky vždy stávají předmětem dědictví. Ostatní peněžité nároky se stávají předmětem dědictví.⁹⁹

Dojde-li k úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší pozůstalým náhrady, které jsou taxativně uvedeny v zákoníku práce.¹⁰⁰

- „náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením tohoto zemřelého zaměstnance,
- náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance,
- náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhrada věcné škody.“¹⁰¹

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem, se poskytuje tomu, kdo tyto náklady skutečně vynaložil. Není důležité, jestli tato osoba je nebo není v příbuzenském vztahu k zemřelému.

Za účelně vynaložené náklady spojené s léčením je třeba považovat náklady na léky, zdravotní pomůcky, dále náklady na dietní stravování, pokud je nařízeno lékařem, bezbariérová úprava bytu, cestovní náklady k ošetření a jiné.¹⁰²

Přiměřené náklady spojené s pohřbem upravuje zákoník práce,¹⁰³ který taxativně vymezuje druhy výdajů spojených s pohřbem zemřelého zaměstnance. Jsou to výdaje na hřbitovní poplatky, výdaje účtované pohřebním ústavem, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy, dále jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.¹⁰⁴ Vláda může svým nařízením zvýšit poskytnutou částku tj. finanční limit na zřízení pomníku nebo desky. Od uvedených

⁹⁹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁰⁰ § 375 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce

¹⁰¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 196.

¹⁰² ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

¹⁰³ § 376 odst. 2 zákona č. 365/ 2011 Sb., zákoník práce

¹⁰⁴ Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytnuté podle zákona o nemocenském pojištění.¹⁰⁵

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých vychází z průměrného výdělku zemřelého a je uspokojována měsíčním plněním. Tato náhrada je poskytována pozůstalým po zemřelém zaměstnanci, kterým poskytoval výživu nebo byl povinen výživu poskytovat. Výše náhrady činí 50% průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, za předpokladu, že zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě. Pokud zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživné více osobám, přísluší těmto osobám náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku. Náhrady, které připadají jednotlivým pozůstalým, se snižují o důchod přiznaný pozůstalým. Celková částka náhrady nákladů na výživu všech pozůstalých, nesmí úhrnem překročit částku, do které by zemřelému zaměstnanci náležela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada na výživu pozůstalých je poskytována do doby, do které by tuto povinnost zaměstnanec měl, např. do doby ukončení studia dítěte, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. *„Pozůstalými se rozumí děti zemřelého zaměstnance, jeho manžel nebo manželka, rodiče, sourozenci i jiné osoby, které žily se zaměstnancem ve společné domácnosti a které z tohoto důvodu o společnou domácnost pečovaly.“*¹⁰⁶ Z hlediska judikatury přísluší tento nárok i pozůstalé družce nebo druhovi zemřelého, pokud žili se zemřelým ve společné domácnosti a pečovali o společnou domácnost. Stejně tak přísluší i dětem družky nebo druha, pokud s ním žili ve společné domácnosti a zemřelý jim výživu poskytoval. Při výpočtu výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých se nepřihlíží k jejich výdělku. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se nově valorizuje dle nařízení vlády od roku 2005.¹⁰⁷

Podle zákoníku práce je jednorázové odškodnění pozůstalých poskytováno pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti. Každému z nich přísluší toto odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Jestliže žili ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem jeho rodiče, přísluší jim jednorázové odškodnění v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč, a pokud se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden rodič, tak i mu náleží jednorázové odškodnění ve výši nejméně

¹⁰⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

¹⁰⁶ Jaroslav a jiné. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 506.

¹⁰⁷ Jaroslav a jiné. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

240 000 Kč. Vláda je zmocněna nařízením tyto částky zvýšit na základě změn ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.¹⁰⁸

Dědicům zaměstnance, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší náhrada věcné škody. Věcnou škodou se rozumí taková škoda, která se v době smrti zaměstnance projevila na jeho majetku. Jedná se zejména o škodu na cenných předmětech, které měl zemřelý v době smrti u sebe nebo na sobě (prsteny, náušnice, hodinky, mobilní telefony), o škodu na oděvech a obuvi, na zavazadlech atd. Náhrada škody za zničený či poškozený dopravní prostředek, který použil zaměstnanec pro přepravu v rámci služební cesty, náleží dědicům pouze tehdy, pokud byl tento prostředek použit se souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen nahradit dědicům skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z pořizovací ceny věci v době poškození s následným odpočtem částky za opotřebení věci za dobu jejího používání.¹⁰⁹

3.4.1. Časový vývoj

Druhy náhrady škody, které je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout, pokud zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nebyly od roku 1993 měněny. Úpravami však prošly částky těchto náhrad. Nejčastěji byla upravována částka jednorázového odškodnění pozůstalých, která byla v roce 1993 pro dítě, které má nárok na sirotčí důchod, ve výši 8 000 Kč a pro manžela ve výši 5 000 Kč, stejně tak pro rodiče zemřelého v úhrnné výši 5000 Kč. V průběhu let byly tyto částky několikrát navýšeny a v roce 2012 jsou tyto částky pro nezaopatřené dítě ve výši 240 000 Kč a pro manžela ve výši 240 000 Kč, a ve stejné výši i pro rodiče zemřelého.

3.5. Nároky z neplatně skončeného pracovního poměru

O neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době může rozhodnout pouze soud. Žalobu u soudu můžou uplatnit jen účastníci pracovního poměru, tj. zaměstnanec nebo zaměstnavatel, a to nejpozději ve lhůtě do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Tato lhůta je prekluzivní, tj. vypršením této lhůty zaniká možnost určit neplatnost právního úkonu soudní cestou

¹⁰⁸ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁰⁹ Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

i v případě, že je zřejmé, že pracovní poměr skončil v rozporu se zákoníkem práce. Domnívá-li se účastník pracovněprávního vztahu, že s ním druhá strana neplatně rozvázala pracovní poměr, může se rozhodnout, jestli trvá nebo netrvá na dalším pokračování pracovního poměru. Zákoník práce tímto způsobem poskytuje účastníkům pracovněprávního vztahu ochranu v případě, kdy druhá strana neplatně rozváže pracovní poměr, a tato neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Jestliže se účastník rozhodl, aby pracovní poměr nadále pokračoval, pracovní poměr neskončí. V důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, může účastníkům vzniknout majetková újma, která musí být v podobě náhrady škody nebo náhrady mzdy odčiněna. Soud může na návrh zaměstnavatele snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců. Soud při svém rozhodování o výši náhrady bude zejména přihlížet k tomu, zda zaměstnanec byl mezitím zaměstnán někde jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku tam dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Nároky z neplatně skončeného pracovního poměru jsou zákoníkem práce rozděleny podle toho, který z účastníků neplatně rozvázal pracovní poměr, a také podle toho, zda účastník, s kterým byl neplatně rozvázán pracovní poměr, trvá či netrvá na pokračování pracovního poměru.¹¹⁰

3.5.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

V ustanovení zákoníku práce o neplatném skončení pracovního poměru jsou stanoveny nároky, které přísluší zaměstnanci, s kterým zaměstnavatel neplatně pracovní poměr rozvázal. Domnívá-li se zaměstnanec, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, a bez zbytečného odkladu oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, jeho pracovní poměr trvá i nadále. Zaměstnanci v tomto případě náleží náhrada mzdy nebo platu. Náhrada je zaměstnanci poskytována ve výši průměrného měsíčního výdělku a náleží mu ode dne, „*kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli své stanovisko k trvání pracovního poměru, až do doby, než mu zaměstnavatel opět umožní ve výkonu práce pokračovat nebo do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru.*“¹¹¹ Nenastoupí-li zaměstnanec zpět do práce anebo práci nemůže konat, i když mu zaměstnavatel umožnil v práci pokračovat, náhrada mzdy zaměstnanci nenáleží. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, že trvá na dalším

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

¹¹¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnyky: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 175.

zaměstnávání, „platí, pokud se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.“¹¹²

Ve výše uvedených případech přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. V případě sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, může být kdykoliv uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru. Tímto se problém neplatnosti vyřeší. V takovéto dohodě je možné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli datum skončení pracovního poměru i náhradu mzdy, která bude případně poskytnuta zaměstnanci.¹¹³

Rozhodne-li soud pravomocným rozsudkem, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, pracovní poměr zaměstnance trvá nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy dle rozsudku soudu nebo za dobu ode dne, kdy zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnání, až do doby, kdy zaměstnavatel umožnil zaměstnanci další výkon práce, nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.¹¹⁴

3.5.2. Časový vývoj

Novelami zákoníku práce od roku 1993 byla právní úprava nároků z neplatně skončeného pracovního poměru přejímána téměř beze změny. Řešeno bylo pouze tzv. „moderační právo soudu“, které bylo v roce 2007 zrušeno, a v roce 2012 opět obnoveno.

3.6. Nárok na pracovní volno v práci při hledání nového zaměstnání

Nárok na pracovní volno zaměstnance při hledání nového pracovního místa se řídí nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Podle bodu 11 Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 vzniká nárok na pracovní volno zaměstnanci před skončením zaměstnání na nezbytně dlouhou dobu,

¹¹² JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 147.

¹¹³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

¹¹⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

tj. nejvýše na 1 půl den v týdnu. Období, ve kterém má zaměstnanec nárok na pracovní volno, odpovídá výpovědní době v délce dvou měsíců. Zaměstnanci nepřísluší za pracovní volno náhrada mzdy nebo platu. Se souhlasem zaměstnavatele je možné pracovní volno slučovat. Pracovní volno před skončením pracovního poměru s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci v případě, že zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v zákoníku práce¹¹⁵, nebo dohodou z týchž důvodů. Jedná se o organizační a některé subjektivní důvody na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pracovní volno je v tomto případě účelové, zaměstnanec je povinen prokázat zaměstnavateli, že pracovní volno čerpal skutečně k vyhledání nového zaměstnání. Není-li tomu tak, nemá zaměstnanec na poskytnutí pracovního volna právo.¹¹⁶

3.6.1. Časový vývoj

Nárok na pracovní volno při hledání nového zaměstnání měl zaměstnanec v roce 1993 ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako je tomu v roce 2012.

3.7. Nárok na výplatu mzdy

Jedním ze základních znaků závislé práce je výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Pracovněprávní vztah je tedy vždy právní vztah za úplatu. Pokud toto neplatí, nejedná se o pracovněprávní vztah. Mzda popřípadě plat je pro zaměstnance odměna za výkon práce v pracovněprávním vztahu. Tato odměna plní výraznou sociální funkci pro zaměstnance a jeho rodinu, protože ovlivňuje jeho životní úroveň. Mzda je peněžité plnění, ale podle zákoníku práce je možné poskytovat část mzdy zaměstnanci ve formě naturální mzdy. Mzda náleží zaměstnancům, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry. Naproti tomu plat je peněžité plnění, které náleží zaměstnancům vykonávající práci pro zaměstnavatele, který je státní organizací.¹¹⁷

Mzda nebo plat náleží zaměstnanci za výkon práce, proto je jejich splatnost stanovena na kalendářní měsíc, který následuje po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat v zákonných penězích, kterými jsou v rámci České republiky koruny české.¹¹⁸

¹¹⁵ § 52 písm. a) až e) zákona č. 365/2011 Sb., zákoník práce.

¹¹⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.* [online]. 2006 [cit. 10. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv590_2006.

¹¹⁷ HŮRKA, Petr a jiné. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

¹¹⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

Zaměstnanci při skončení pracovního poměru nárok na výplatu mzdy nezaniká. Zákoník práce je jednoznačně stanovena lhůta, ve které je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat při skončení pracovního poměru. Na základě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen vyplatit mu mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavateli neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, aby zaměstnanci vyplatil mzdu nebo plat v den skončení pracovního poměru, pak je povinen mu tuto mzdu nebo plat vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, který následuje po dni skončení pracovního poměru.¹¹⁹

3.7.1. Časový vývoj

Právní úprava tohoto nároku od 1. 1. 1993 do současné doby neprošla velkými změnami, jelikož zaměstnanec má právo na výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru, pokud o to svého zaměstnavatele požádá a umožňuje-li to technika výpočtu mezd. Od 1. 1. 2007 byla zaměstnavateli nově stanovena povinnost v zákoníku práce vyplatit zaměstnanci mzdu nebo náhrady mzdy v nejbližším pravidelném výplatním termínu, pokud nebyla tato mzda vyplacena v den skončení pracovního poměru.

¹¹⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

4. Rozdíly v právní úpravě nároků

Česká republika v roce 1989 začala směřovat k nahrazení centrálního direktivního plánování tržně orientovaným ekonomickým systémem. Přejít České republiky k tržní ekonomice se hodně úzce dotýká pracovněprávních vztahů. Pracovní právo je úzce vázáno na ekonomické přeměny, jelikož je na jednu stranu samo determinováno ekonomickým rozvojem a na stranu druhou ekonomický rozvoj výrazně ovlivňuje. Proto bylo od roku 1989 až po rok 1993 schváleno několik novel zákoníku práce. Změny nastaly především v oblasti pracovněprávních vztahů tak, aby odpovídaly hospodářskému vývoji, a to zejména transformaci ekonomiky a privatizaci. Prostřednictvím těchto novel byla přizpůsobována platná pracovněprávní úprava potřebám společenského a ekonomického vývoje. V následujících letech novely zákoníku práce v této tendenci pokračovaly.¹²⁰

V souvislosti s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie bylo potřebné zajistit soulad naší základní pracovněprávní úpravy s právem Evropského společenství. Prostřednictvím novel zákoníku práce bylo nezbytné vyrovnat se závazky, které plynou z úmluv Mezinárodní organizace práce, a také zajistit soulad pracovněprávní úpravy s mezinárodními smlouvami, kterými je naše republika vázána.¹²¹

Od 1. 1. 2007 nabyl účinnost nový zákoník práce č. 262/ 2006 Sb., kterým byl zrušen zákoník práce 65/1965 Sb. Nový zákoník práce představuje zásadní koncepční změnu právní úpravy pracovněprávních vztahů, neboť je postaven na zcela opačném principu než dosavadní zákoník práce, podle kterého bylo zakázáno vše, co zákon nedovoloval. Nová koncepce zákoníku práce je postavena na zásadě „je dovoleno vše, co není zakázáno.“ Nově již není zákoník práce samostatný kodex, ale je vázán na občanský zákoník. *„Nové pojetí zákoníku práce vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídá mezinárodním trendům vývoje pracovního práva.“*¹²²

4.1. Odstupné

V roce 1993 byla problematika odstupného řešena v rámci zákona č. 195/1991 Sb., o odstupném, poskytovaném při skončení pracovního poměru. Na odstupné měli nárok všichni zaměstnanci, s kterými byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodu

¹²⁰ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 1991 a další předpisy*. Praha: Práce, 1991. 296 s. ISBN 80-208-0206-1

¹²¹ BRÁDLEROVÁ, Libuše. *Zákoník práce: podle stavu k 1. 10. 2004*. Praha: PROSPEKTRUM, 2004. 240 s. ISBN 80-7175-129-4.

¹²² JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8, str. 18.

organizačních změn nebo dohodou z týchž důvodů. Odstupné patřilo zaměstnanci ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Zákon umožňoval dohodnout výhodnější úpravu odstupného v kolektivní smlouvě, a to zvýšení odstupného až o trojnásobek průměrného výdělku.¹²³ Od roku 1994 je odstupné řešeno přímo zákoníkem práce. Současně se tímto zrušil zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném, poskytovaném při skončení pracovního poměru. Odstupné je v nové úpravě koncipováno stejně jako v zákoně o odstupném, poskytovaném při skončení pracovního poměru avšak, „na rozdíl od dřívější úpravy se neumožňuje v kolektivní smlouvě dohodnout pro zaměstnance výhodnější úpravu odstupného.”¹²⁴ Cílem této změny bylo snížit objem finančních prostředků, které jsou na odstupné vynakládány. Zároveň také koncepce odstupného odpovídá Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Tato Úmluva předpokládá, že v souladu s vnitrostátním zákonodárstvím bude mít propuštěný zaměstnanec nárok na odchodné nebo jiné obdobné dávky, které jsou vypláceny přímo zaměstnavatelem anebo z fondu vytvořeného z příspěvků zaměstnavatele.¹²⁵

Novelou zákoníku č. 155/2000 Sb., jež byla účinná od 1. 1. 2001, bylo opět možné odstupné zvýšit o další násobky průměrného výdělku na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu v případě, že zaměstnanci byla dána výpověď z tzv. organizačních důvodů. Tímto se právní úprava odstupného vrátila do právního stavu, který platil podle zákona č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru. Tato právní úprava odstupného představovala kompromis mezi dosavadní právní úpravou a úplnou smluvní volností. Aby nedošlo k velkému finančnímu zatížení zaměstnavatelů, bylo v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu možné stanovit další podmínky, při kterých zaměstnanci náleželo toto zvýšené odstupné.¹²⁶ Novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb., účinnou od 1. 3. 2004, byla dána možnost přiznání odstupného zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodu toho, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost dále konat dosavadní práci, nebo nesměl tuto práci konat pro onemocnění nemocí z povolání anebo pro ohrožení touto nemocí,

¹²³JOUZA, Ladislav. *Průvodce pracovním právem: novela zákoníku práce od 1. ledna 1993*. Ostrava: MONATEX, 1992. 166 s. ISBN 80-85300-91-5.

¹²⁴JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1, str. 91.

¹²⁵JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

¹²⁶155/2000 Dz - Beck-online. *Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-wiew.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqgayf6mjvgvpwi6rngga&groupIndex=5&rowIndex=0&conversationId=600323#selected-node>.

nebo zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. Přiznání odstupného bylo též možné v případě skončení pracovního poměru dohodou z těchto důvodů. Podmínkou pro přiznání odstupného však bylo, že kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem budou stanoveny podmínky odstupného a násobek průměrného výdělku, kterým se zjistí výše odstupného.¹²⁷

Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, se změnila výše odstupného v případě, že zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z tzv. organizačních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů, a to na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Nově bylo zákoníkem práce založeno právo na odstupné v případě, pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo dohodou ze zdravotních důvodů, protože zaměstnanec nesměl dále konat práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Dříve měl zaměstnanec v tomto případě nárok na odstupné pouze, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu. Zaměstnanci v tomto případě náleželo právo na odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.¹²⁸ Zároveň však mohlo vzniknout právo na odstupné i tomu zaměstnanci, který si vlastním zaviněním při porušení povinností pracovní úraz sám přivodil, a to i v případě, že se zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce zprostil odpovědnosti za škodu, kterou si zaměstnanec tímto způsobem způsobil. Zákoníkem práce nebyla maximální výše odstupného vůbec omezoována. Bylo stanoveno pouze zákonné minimum. Poprvé mohla být výše odstupného sjednána přímo v pracovní smlouvě.¹²⁹

Novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb., účinnou od 1. 1. 2008, bylo v ustanovení o odstupném toto odstupné odepřeno zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů, ale zaměstnavatel se zcela zprostil této odpovědnosti za škodu způsobenou onemocněním z povolání nebo pracovním úrazem. Do ustanovení o odstupném byla v tomto roce také zařazena právní úprava, která se týkala odstupného při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Vyřešily se tím problémy, týkající se výše odstupného při okamžitém zrušení

¹²⁷ HOCHMAN, J., L. JOUZA a A. KOTTNAUER. *Zákoník práce: komentář a předpisy související*. 4. aktualizované vydání. Praha: LINDE, 2004. 728 s. ISBN 80-7201-470-6

¹²⁸ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce s výkladem: právní stav k 1. 1. 2007*. Šesté vydání. Praha: GRADA, 2007. 84 s. ISBN 978-80-247-2041-8.

¹²⁹ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. 148 s. ISBN 978-80-7357-325-6.

pracovního poměru, protože dříve nebylo zřejmé, jaká výše odstupného zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru náleží, a také tím bylo založeno právo na odstupné každému zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr.¹³⁰

V následujících letech byla právní úprava odstupného ponechána beze změny až do roku 2012, kdy novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., došlo k diferenciaci minimální výše odstupného podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Odstupné také nově již nenáleží zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr.¹³¹

4.2. Potvrzení o zaměstnání

Skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen v potvrzení o zaměstnání uvést, byly v roce 1993 stanoveny v prováděcím právním předpisu, kterým bylo nařízení vlády č. 223/1988 Sb. V roce 1994 bylo vydáno nové nařízení vlády č. 108/1994 Sb., které bylo platné až do 31. 12. 2006, a kterým byla převzata právní úprava potvrzení o zaměstnání beze změny. Dle uvedených nařízení vlády měl zaměstnavatel povinnost v potvrzení o zaměstnání uvádět tyto skutečnosti:

- údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosažená kvalifikace,
- doba započtená zaměstnanci pro účely dovolené na zotavenou,
- skutečnosti, které byly rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,
- pro účely důchodového zabezpečení údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. 1. 1993,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti, které byly rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby,
- byli-li ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch byly tyto srážky a jak vysoká byla pohledávka, kvůli které měly být dále tyto srážky prováděny, pořadí pohledávky a výše dosud provedených srážek,
- údaje o dohodě o setrvání v pracovní v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání maturitní zkoušky nebo závěrečné zkoušky, nebo po uplynutí studia,

¹³⁰ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. 148 s. ISBN 978-80-7357-325-6.

¹³¹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

a také údaje o tom, kdy skončila tato doba, byla-li tato dohoda uzavřena před 1. 6. 1994,

- výše průměrného výdělku a další skutečnosti, které byly rozhodné pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání anebo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.¹³²

Jelikož byla v roce 1993 zrušena povinnost zaznamenávat vznik a skončení pracovního poměru do občanského průkazu, stává se potvrzení o zaměstnání jediným důkazem, kterým zaměstnanec může prokázat skončení předchozího pracovního poměru.¹³³

Novelou č. 155/2000 Sb., zákoníku práce, účinnou od 1. 1. 2001, s ohledem na směrnici Evropského společenství č. 96/46/EC o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování osobních dat a o volném pohybu těchto dat, bylo stanoveno, že potvrzení o zaměstnání může zaměstnavatel vydat pouze zaměstnanci. Doposud měl zaměstnavatel povinnost vydat potvrzení o zaměstnání jak na žádost zaměstnance, tak i na žádost jiného zaměstnavatele.¹³⁴

Podle nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, je zaměstnavatel povinen potvrzení o zaměstnání vydat nejen při skončení pracovního poměru, ale i při skončení dohody o pracovní činnosti. Nově byla také problematika potvrzení o zaměstnání upravena přímo v zákoně. S ohledem na ochranu soukromí zaměstnance byl zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance uvést údaje o průměrném výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti v odděleném potvrzení.¹³⁵

Novelou č. 362/2007 Sb., zákoníku práce, účinnou od 1. 1. 2008 přibyla ve výčtu skutečností, které zaměstnavatel musí v potvrzení o zaměstnání uvést, nová skutečnost, a to zda zaměstnavatel ukončil pracovní vztah se zaměstnancem z důvodu porušení povinností, vyplývajících z právních předpisů, zvláště hrubým způsobem, kde tyto povinnosti se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci.¹³⁶

¹³²JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

¹³³JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

¹³⁴JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: chyby a problémy*. 3. Rozšířené vydání. Praha: GRADA, 2001. 168 s. ISBN 80-247-0126-X.

¹³⁵262/2006 Dz - Beck-online. *Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpw6rnnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=623037#selected-node>.

¹³⁶JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce k 1. 1. 2008: včetně vybraných částí důvodových zpráv*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008. 183 s.

Podle novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012, je zaměstnanec povinen vydat potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, při skončení dohody o pracovní činnosti a nově i při skončení dohody o provedení práce. Údaj o tom, že zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště hrubým způsobem, má zaměstnavatel povinnost uvést v odděleném potvrzení, pokud o to zaměstnanec požádá.¹³⁷

4.3. Pracovní posudek

V roce 1993, dle platné právní úpravy, byl zaměstnavatel povinen vydat pracovní posudek i jinému zaměstnavateli, u kterého se zaměstnanec ucházel o zaměstnání, na jeho žádost ve lhůtě 15 dnů. To samé platilo i v případě, požádal-li o vydání pracovního posudku sám zaměstnanec. Podle novely zákoníku práce 74/1994 Sb., účinné od 1. 6. 1994, bylo stanoveno, že zaměstnavatel má povinnost vydat pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance. Cílem této změny bylo posílit ochranu osobnosti zaměstnanců.¹³⁸ V následujících letech je právní úprava přejímána ve všech novelách zákoníku práce ve stejném znění až do roku 2012.

4.4. Nároky při smrti zaměstnance

Právní úprava náhrad při úmrtí zaměstnance zůstala od roku 1993 téměř nezměněna, co se týče jednotlivých druhů náhrady škody. Co se týče výše odškodnění poškozených, došlo ve sledovaném období k velkým změnám ve výši odškodnění u jednotlivých náhrad škod. V jednotlivých letech byly především zvyšovány částky těchto náhrad, a to z důvodu toho, že zvýšení těchto částek by mělo přispět ke zlepšení finanční situace pozůstalých s ohledem na ztrátu živitele rodiny a ztrátu jeho příjmů.¹³⁹

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem byla v roce 1993 stanovena v maximální výši 10 000 Kč na výdaje na zřízení pomníku nebo desky. V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byla zvýšena částka náhrady škody na zřízení pomníku nebo desky z částky 10 000 Kč

¹³⁷ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

¹³⁸ JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

¹³⁹ 74/1994 Dz - Beck-online. Beck-online [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/search-results.seam?conversationId=17963#selected-node>.

na 20 000 Kč. Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinnou od 1. 1. 2012, byla stanovena náhrada škody za zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč.

Právní úprava náhrady nákladů na výživu pozůstalých byla od roku 1993 poprvé změněna až novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Byl stanoven nový způsob výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Tato náhrada přísluší pozůstalým ve výši 50% průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě. Pokud zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, přísluší pozůstalým náhrada ve výši 80% průměrného výdělku. Dříve se při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých uplatňovala tzv. dílová metoda, kdy na zemřelého se počítaly dva díly, na manželku a děti po jednom dílu. Součtem těchto dílů se vydělil zaměstnancův průměrný čistý měsíční výdělek. Částka odpovídající dvěma dílům se odečetla od průměrného výdělku a zbytek připadal na výživu pozůstalých.¹⁴⁰

Jednorázové odškodnění pozůstalých bylo v roce 1993 pro dítě, které má nárok na sirotčí důchod, ve výši 8 000 Kč, a pro manžela ve výši 5 000 Kč. Rodičům zemřelého v odůvodněných případech náležela v úhrnné výši také částka 5 000 Kč. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu bylo možné sjednat částky vyšší.¹⁴¹ Novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb. účinnou od 1. 6. 1994, byly částky jednorázového odškodnění zvýšeny. Jednorázové odškodnění pro dítě, které má nárok na sirotčí důchod, bylo zvýšeno na 25 000 Kč, pro manžela zemřelého zaměstnance bylo zvýšeno na 15 000 Kč a pro rodiče zemřelého bylo zvýšeno jednorázové odškodnění také na 15 000 Kč.¹⁴² S účinností od 1. 1. 2001 došlo novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. k dalšímu zvýšení těchto částek. Dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, příslušelo jednorázové odškodnění ve výši 80 000 Kč a manželce ve výši 50 000 Kč. Rodičům zemřelého v úhrnné výši taktéž částka 50 000 Kč.¹⁴³ V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byly také zvýšeny částky jednorázového odškodnění. Nezaopatřenému dítěti (nově se již nevyžaduje podmínka nároku na sirotčí důchod) a pozůstalému manželovi náleželo jednorázové odškodnění, každému z nich, ve výši 240 000 Kč. Jednorázové

¹⁴⁰ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8.

¹⁴¹ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a sním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovní právní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

¹⁴² JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

¹⁴³ HOLEYŠOVSKÝ, Milan. *Zákoník práce: paralelní znění s komentářem novely*. Praha: NEWSLETTER, 2000. 101 s. ISBN 80-86394-16-6.

odškodnění pozůstalých bylo podle nového zákoníku práce přiznáno rodičům zemřelého jen za podmínky, že s ním žili ve společné domácnosti a to v úhrnné částce 240 000 Kč.

¹⁴⁴Z důvodu odstranění pochybností bylo novelou zákoníku práce č. 362/2007 Sb., účinnou od 1. 1. 2008, ustanovení o jednorázovém odškodnění pozůstalých doplněno tím, že jednorázové odškodnění pozůstalých bude ve výši 240 000 Kč náležet i jen jednomu rodiči v případě, že žil se zemřelým zaměstnancem v jedné domácnosti.¹⁴⁵ Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinnou od 1. 1. 2012, bylo pouze konstatováno, že částka náhrady jednorázového odškodnění pozůstalých ve výši 240 000 Kč není částka maximální. Zaměstnavatel má volnost poskytnout vyšší částky jednorázového odškodnění.¹⁴⁶

4.5. Nároky z neplatně skončeného pracovního poměru

Právní úprava nároků z neplatně skončeného pracovního poměru v roce 1993 se až na drobné změny shodovala s právní úpravou platnou k 31. 3. 2012. Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se ruší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, bylo zrušeno tzv. „moderační právo soudu“. Toto moderační právo umožňovalo soudu na žádost zaměstnavatele přiměřeně snížit náhradu mzdy nebo platu, popřípadě náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci vůbec nepřiznat v případě, že zaměstnancem v žalobě byla požadována náhrada mzdy za dobu delší než šest měsíců.¹⁴⁷ Důvodem ke zrušení moderačního práva soudu byl předpoklad, že byl-li právním úkonem porušen zákon, pak není důvod, aby náhrada mzdy nebo platu, kterou má zaměstnavatel zaplatit zaměstnanci, byla ze zákona snižována.¹⁴⁸

V novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012, bylo moderační právo soudu opět obnoveno, s výjimkou toho, že soud nemůže určit, že náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci vůbec nepřísluší. Soud může pouze přiměřeně snížit náhradu mzdy nebo platu.¹⁴⁹

¹⁴⁴ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8

¹⁴⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. 148 s. ISBN 978-80-7357-325-6.

¹⁴⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

¹⁴⁷ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8.

¹⁴⁸ 262/2006 Dz - Beck-online. *Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpwio6rnnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=623037#selected-node>.

¹⁴⁹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

4.6. Nárok na pracovní volno při hledání nového zaměstnání

Nárok na pracovní volno při hledání nového zaměstnání byl do 30. 5. 1994 upraven nařízením vlády č. 223/1988 Sb., zaměstnanec měl nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy při hledání nového zaměstnání na nejvýše jeden půlden v týdnu po dobu, která odpovídala výpovědní době. Ve stejném rozsahu měl zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy, jestliže mu byla dána výpověď nebo pracovní poměr skončil dohodou z důvodů tzv. organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů. Tato právní úprava se shoduje s právní úpravou platnou v roce 2012 s výjimkou toho, že výpovědní doba při skončení pracovního poměru výpovědí z tzv. organizačních důvodů činila 3 měsíce, tudíž pracovní volno s náhradou mzdy na nejvýš jeden půl den v týdnu bylo poskytováno po dobu těchto tří měsíců.¹⁵⁰ Od 1. 6. 1994 platilo nové nařízení vlády č. 78/1994 Sb., kterým se nařízení vlády č. 223/1988 Sb. zrušilo, ale obsah právní úpravy nároku na pracovní volno zůstal beze změny. Od roku 2007 je tento nárok stanoven nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a kterým se ruší předchozí nařízení vlády tj. nařízení vlády č. 78/1994 Sb.

4.7. Nárok na výplatu mzdy

V novele zákoníku práce č. 231/1992 Sb., účinné od 1. 1. 1993, bylo stanoveno, že zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo náhradu mzdy splatnou za měsíční období, a to v den, ve kterém skončil pracovní poměr, pokud to technika výpočtu mezd dovolovala.¹⁵¹

Aby došlo k naplnění čl. 12 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, byla novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., účinným od 1. 1. 2007, kterým se zrušil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jednoznačně stanovena lhůta, ve které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru mzdu nebo plat. Pokud technika výpočtu mezd neumožňuje zaměstnavateli vyplatit mzdu nebo náhradu mzdy v den skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy, který následuje po dni skončení pracovního poměru.¹⁵² Následujícími novelami zákoníku práce je problematika nároku na výplatu mzdy při skončení pracovního poměru přebírána beze změny.

¹⁵⁰ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

¹⁵¹ ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

¹⁵² SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s.

4.8. Shrnutí

Od vzniku České republiky, tedy od data 1. 1. 1993, po aktuální právní úpravu platnou k 31. 3. 2012, byla právní úprava nároků zaměstnanců při skončení pracovního poměru mnohokrát upravována. Největšími změnami prošla právní úprava odstupného a nároků při smrti zaměstnance. Jelikož odstupné představuje peněžní kompenzaci zaměstnanci za ztrátu jeho zaměstnání a zároveň je odstupné pro zaměstnavatele finanční zátěží, byla v průběhu let hledána optimální výše odstupného, která by vyhovovala jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. Byla také řešena možnost sjednání vyšší výše odstupného, než je zákonné minimum, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Myslím si, že aktuální právní úprava odstupného, platná k 31. 3. 2012, je právní úpravou spravedlivou, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, neboť minimální výše odstupného pro zaměstnance je diferencována podle délky pracovního poměru u zaměstnavatele. Je také možné sjednání vyšší výše odstupného pro zaměstnance v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Další vývoj právní úpravy odstupného by mohl být pojat způsobem, kterým by nebyla stanovena minimální výše odstupného přímo v zákoně, ale ujednání o odstupném by pod sankcí neplatnosti bylo stanoveno jako povinná náležitost pracovní smlouvy, ve které by si účastníci pracovněprávního vztahu mohli výši odstupného svobodně sjednat.

Jednotlivé druhy náhrady škody při smrti zaměstnance zůstaly od roku 1993 beze změny. Novelami zákoníku práce však byly navyšovány částky těchto náhrad, především náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a jednorázové odškodnění pozůstalých. Příčinou zvyšování částek těchto náhrad je růst cenové hladiny v ekonomice, a tedy schopnost těchto náhrad alespoň částečně kompenzovat ztrátu příjmů rodiny, která plyne ze smrti živitele. Domnívám se, že právní úprava nároků při smrti zaměstnance je v současné době vyhovující, neboť zaměstnavatel má povinnost vyplatit skutečnou výši škody, a v případě jednorázového odškodnění pozůstalých, má možnost vyplatit vyšší částku než je zákonem stanovené minimum. Co se týče náhrady nákladů na výživu pozůstalých, od roku 2005 je průměrný výdělek, který je rozhodný pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, valorizován vzhledem k vývoji mzdové úrovně. Důvodem valorizace je, při růstu spotřebitelských cen, zabránit snižování životní úrovně pozůstalých. V právní úpravě náhrady na výživu pozůstalých došlo v roce 2006 ke změně výpočtu této náhrady, kdy touto změnou byl výpočet náhrady značně zjednodušen.

Ostatní nároky zaměstnanců při skončení pracovního poměru tedy pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání, nárok na výplatu mzdy, nárok na pracovní volno při hledání nového zaměstnání a nároky z neplatně skončeného pracovního poměru, nebyly novelami zákoníku práce zásadně měněny. Domnívám se proto, že právní úprava těchto nároků je optimální a vyhovuje oběma stranám pracovněprávního vztahu tj. zaměstnanci i zaměstnavateli.

5. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo seznámit se s aktuální právní úpravou nároků zaměstnanců při skončení pracovního poměru a s historickým vývojem právní úpravy těchto nároků za časové období od vzniku České republiky až po současnou právní úpravu platnou k 31. 3. 2012. V bakalářské práci jsem se také zabývala důvody, které vedly ke změnám v právní úpravě jednotlivých nároků ve sledovaném období.

Zaměstnanci okamžikem skončení pracovního poměru nezanikají všechna práva, která vyplývají z pracovněprávního vztahu. Také mu okamžikem skončení pracovního poměru vznikají práva nová. Zaměstnanec má při skončení pracovního poměru nárok na odstupné, na potvrzení o zaměstnání, na pracovní posudek, nárok na výplatu mzdy a nárok na pracovní volno pro hledání nového zaměstnání. Pokud byl se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu. Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mají pozůstalí po zemřelém zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrad škod, které jsou v zákoníku práce vymezeny.

Porovnáním jednotlivých novel zákoníku práce jsem zjistila, že největšími změnami právní úpravy od 1. 1. 1993 prošel nárok na odstupné a nároky při smrti zaměstnance. V právní úpravě odstupného byla novelami zákoníku práce především řešena výše odstupného a možnost sjednání odstupného v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, a to s ohledem na to, že odstupné představuje pro zaměstnance finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání, ale je také finanční zátěží pro zaměstnavatele. V případě právní úpravy nároků při smrti zaměstnance nedošlo ke změně jednotlivých druhů náhrad, ale byly navýšeny tyto náhrady, a to z důvodu toho, aby došlo alespoň částečně ke kompenzaci výpadku příjmů rodiny v souvislosti s úmrtím živitele, a s ohledem na to, že v průběhu let dochází k růstu cenové hladiny, tedy k inflaci.

V právní úpravě ostatních nároků zaměstnanců při skončení pracovního poměru došlo od roku 1993 pouze k menším změnám. Důvodem těchto změn bylo především zpřesnění jednotlivých právních úprav a také větší ochrana osobnosti zaměstnance.

Předpokládala jsem, že největší změny v právní úpravě nároků nastaly v roce 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., a v roce 2012, kdy byla provedena velká novela zákoníku práce. Tato hypotéza se mi částečně potvrdila, neboť nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007, je postaven na zcela opačném principu než dosavadní

zákoník práce č. 65/1965 Sb., a to na principu „co není zakázáno, je dovoleno.“ Dále již nový zákoník práce není samostatným kodexem, ale je vázán na občanský zákoník. Na základě nové koncepce zákoníku práce došlo k větší liberalizaci pracovněprávních vztahů a byla posílena smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. V rámci této smluvní volnosti byl pro zaměstnance rozšířen prostor pro sjednání výhodnějších úprav v kolektivní smlouvě.

V roce 2012 již zákoník práce tak velkými změnami neprošel. Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. došlo především ke zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a k jejich další liberalizaci.

Zpracování bakalářské práce pro mne bylo velkým přínosem, neboť jsem se naučila pracovat se zákoníkem práce. Poznala jsem hlouběji jeho jednotlivá ujednání. Seznámila jsem se podrobně s jeho uspořádáním, se závěrečnými a zrušovacími ustanoveními a také s dalšími souvisejícími prováděcími právními předpisy k zákoníku práce. Studovala jsem také důvodové zprávy, které objasňovaly důvody dalších právních úprav a změn v zákoníku práce ve sledovaném období.

Seznam použité literatury

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2012: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

BĚLINA, Miroslav a jiné. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BRÁDLEROVÁ, Libuše. *Zákoník práce: podle stavu k 1. 10. 2004*. Praha: PROSPEKTRUM, 2004. 240 s. ISBN 80-7175-129-4.

GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HOCHMAN, J., L. JOUZA a A. KOTTNAUER. *Novela zákoníku práce: novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: LINDE, 2000. 82 s. ISBN 80-7201-236-3.

HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi: právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů*. Praha: SEVT, 1992. 238 s. ISBN 80-7049-048-9.

HOCHMAN, J., L. JOUZA a A. KOTTNAUER. *Zákoník práce: komentář a předpisy související*. 4. aktualizované vydání. Praha: LINDE, 2004. 728 s. ISBN 80-7201-470-6.

HOLEYŠOVSKÝ, Milan. *Zákoník práce: paralelní znění s komentářem novely*. Praha: NEWSLETTER, 2000. 101 s. ISBN 80-86394-16-6.

HŮRKA, Petr a jiné. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. 148 s. ISBN 978-80-7357-325-6.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 1991 a další předpisy*. Praha: Práce, 1991. 296 s. ISBN 80-208-0206-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Malá novela zákoníku práce 1992*. Praha: HL press, 1992. 127 s. ISBN 80-900673-4-5.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce s komentářem: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1994. 606 s. ISBN 80-901469-6-1.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Novelizovaný zákoník práce 1996: s předpisy souvisejícími*. Praha: PRAKTIK, 1996. 1211 s. ISBN 80-901822-7-5.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 1998: základní pracovněprávní předpisy s komentářem, judikáty a úplné znění souvisejících právních předpisů*. Praha: PRAKTIK, 1998. 878 s. ISBN 80-902286-2-3.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: chyby a problémy*. 3. rozšířené vydání. Praha: GRADA, 2001. 168 s. ISBN 80-247-0126-X.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: úplné znění s výkladem*. Praha: GRADA, 2002. 64 s. ISBN 80-247-0336-X.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2003. 774 s. ISBN 80-7263-170-5.

JAKUBKA, Jaroslav a Pavel MICHAL. *Zákoník práce 2005: úplné srovnávací znění*. Praha: GRADA, 2005. 68 s. ISBN 80-247-1224-5.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce a související právní předpisy: s komentářem k l. 1. 2006*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2006. 967 s. ISBN 80-7263-322-8.

JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce od 1. 1. 2007: ve znění novely č. 585/2006 Sb. a včetně důvodové zprávy*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 175 s. ISBN 978-80-7263-366-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce s výkladem: právní stav k 1. 1. 2007*. Šesté vydání. Praha: GRADA, 2007. 84 s. ISBN 978-80-247-2041-8.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce k 1. 1. 2008: včetně vybraných částí důvodových zpráv*. Olomouc: ANAG, 2008. 183 s. ISBN 978-80-7263-428-6.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2009: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 1095 s. ISBN 978-80-7263-496-5.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2009*. Desáté vydání. Praha: GRADA, 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2010*. Jedenácté vydání. Praha: GRADA, 2010. 96 s. ISBN 978-80-247-3366-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011: stručný komentář, změny provedené v souvislosti s úspornými opatřeními, výhledy na rok 2011*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 151 s. ISBN 978-80-7263-626-6.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce pracovním právem*. Ostrava: MONTANEX, spol. s r.o., 1992. 166 s. ISBN 80-85300-91-5.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce pracovním právem: novela zákoníku práce od 1. ledna 1993*. Ostrava: MONATEX, 1992. 166 s. ISBN 80-85300-91-5.

JOUZA, Ladislav. *Co chcete vědět ze zákoníku práce: zákoník práce v úplném znění s výkladem a příklady*. Plzeň: ORKAM, 1994. 278 s.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 2. Aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 896 s. ISBN 978-80-7273-142-8.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: GRADA, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. Třinácté vydání. Praha: GRADA, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-73-95-100-9.

ŠUSTA, V., P. ŠTALMACH a S. VOTRUBA. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění: díl 6, 517 odpovědí pro pracovněprávní praxi*. Praha: Josef Hříbal, 1993. 263 s. ISBN 80-901381-3-6.

TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr: vznik, změny, skončení*. Brno: COMPUTER PRESS, 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.

TRÖSTER, Petr a jiné. *Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění: s komentářem*. Praha: CODEX BOHEMIA, 1998. 695 s. ISBN 80-85963-91-4.

VOŇKOVÁ, J., L. TOMANDLOVÁ a V. PŘENOSILOVÁ. *Zákoník práce: text s předmluvou*. Praha: C. H. Beck, 1994. 128 s. ISBN 80-7049-059-4.

VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 1996. 174 s. ISBN 80-85858-34-7.

VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců: výklad práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. Vydání druhé, přepracované. Praha: EUROUNION, 2004. 316 s. ISBN 80-7317-032-9.

VOŘÍŠEK, Vladimír a jiné. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION, 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

Elektronické zdroje

Beck-online. *155/2000 Dz - Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-wiew.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqgayf6mjvgvpwi6rnnga&groupIndex=5&rowIndex=0&conversationId=600323#selected-node>.

Beck-online. *262/2006 Dz - Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpwi6rnnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=623037#selected-node>.

Beck-online. *74/1994 Dz - Beck-online* [online]. C. H. Beck, c 2012 [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/search-results.seam?conversationId=17963#selected-node>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nariadení vlády č. 590/2006 Sb.* [online]. 2006 [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv590_2006.

Nejvyšší soud České republiky. *Rozhodnutí NS 21 Cdo 2152/2004* [online]. c 2010 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9DF112A3A02168F9C1257983005B4DE8?openDocument&Highlight=0.

Prohlášení o využití výsledku bakalářské práce

Prohlašuji, že:

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavře licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. května 2012

.....
Kateřina Ondráčková